

**PENGARUH KARAKTER, KOMPETENSI DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LUWUK**

Oleh:

IKHSAN S. ABD. RAZAK ¹
MASDAR MASUD ²
MUHSIN WAHID ³
WAHYUDIN RAHMAN ⁴

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

⁴ Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Luwuk

email : razakican@gmail.com

Hp. 082292705988

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakter, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk, serta untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Populasi sebanyak 186 orang dengan sampel sebanyak 65 orang pegawai (Slovin). Pengumpulan yang dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial karakter dan literasi digital berpengaruh tidak signifikan sementara kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya karakter, kompetensi dan literasi digital merupakan serangkaian variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Artinya bahwa kinerja yang baik tidak hanya di dukung oleh literasi digital yang luas, karakter yang baik ataupun pegawai yang berkompotensi tinggi namun pegawai yang memiliki kinerja maksimal adalah pegawai yang memiliki karakter baik dan kompetensi yang didukung dengan keterbukaan wawasan digital yang sangat luas sehingga dapat mendorong produktivitas dari kinerja pegawai yang ada pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

Kata Kunci : Karakter, Kompetensi, literasi digital dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of character, competence and digital literacy on employee performance at the University of Muhammadiyah Luwuk, as well as to analyze and determine the factors that have the most significant effect on employee performance at the University of Muhammadiyah Luwuk. The Data used are primary data and secondary data. The population in this study were all employees at the University of Muhammadiyah Luwuk. The population was 186 with a sample of 65 officers (Slovin). The collection is done through observation, questionnaires and documentation. Data analysis method using multiple linear regression analysis using SPSS version 25.

The results showed that simultaneously character, competence and digital literacy positive and significant effect on employee performance, but partially character and digital literacy insignificant effect while competence significant effect on employee performance. In conclusion, character, competence and digital literacy are a series of variables that can affect employee performance, meaning that good performance is not only supported by extensive digital literacy, good character or highly competent employees, but employees who have maximum performance are employees who have good character and competence supported by a very broad openness of digital Insights so as to encourage productivity of employee performance at the University of Muhammadiyah Luwuk.

Keywords: *character, competence, digital literacy and employee performance*

I. PENDAHULUAN

Bumi ini adalah amanah yang dititipkan tuhan untuk manusia, sebagai *khalifah* dimuka bumi, "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi". Mereka berkata (iblis): "Mengapa Engkau hendak menjadikan (*khalifah*) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Qur'an surat Albaqarah ayat 30). Berbicara soal pembangunan sumber daya manusia yang baik maka kampus memiliki peran yang sangat penting, Universitas Muhammadiyah Luwuk adalah sebuah perguruan tinggi swasta di Negara Indonesia yang bernaung di bawah organisasi muhammadiyah dalam bentuk amal usaha. Diketahui peringkat Universitas Muhammadiyah Luwuk berada pada posisi baik dengan No. SK 836/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/IX/2022, ada berbagai macam syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai peringkat akreditasi unggul, ditambah lagi karena berada dibawah naungan muhammadiyah maka ada berbagai macam syarat pula yang memerlukan peran sumber daya manusia yang memiliki sikap, keterampilan dan keterbukaan wawasan atau literasi yang luas.

Karakter merupakan faktor yang sangat penting bagi sumber daya manusia dalam organisasi, pegawai yang memiliki karakter kinerja kurang maksimal dan karakter moral yang biasanya menyalah gunakan wewenang yang diberikan, tentunya perilaku seperti ini dapat mempengaruhi hasil kerja organisasi tersebut.

Kompetensi pegawai sebagai penentu berjalannya sebuah organisasi, kompetensi pegawai Universitas Muhammadiyah Luwuk terdapat beberapa fenomena dalam melakukan pekerjaan berdasarkan kebiasaan sementara tuntutan perkembangan haruslah kritis dan kreatif, cara komunikasi pegawai dengan rekan kerjanya atau dengan mahasiswa dan dosen kebanyakan belum menerapkan tata cara komunikasi layaknya suasana kantor, sehingga terjadi kesalahpahaman informasi yang berdampak pada kerja sama atau kolaborasi antar pegawai.

Literasi digital merupakan keterbukaan wawasan seseorang dalam mengelola informasi yang berbasis digital, peran penting dimainkan oleh TI dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Thongrawd *et al.*, 2019). Namun kendalanya terkadang tidak didukung dengan fasilitas yang memadai dan keterbatasan pengetahuan terkait pengelolaan sistem informasi digital, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan mengelola *website* dan dalam menjalankan pekerjaannya masih banyak pegawai yang belum memaksimalkan penggunaan proses digitalisasi karena kekuatan jaringan internet belum stabil.

Kinerja berkaitan dengan peran serta pegawai dalam rangka perwujudan suatu tujuan, Pegawai Universitas Muhammadiyah Luwuk sampai saat ini sudah memberikan yang terbaik, meskipun observasi terkait fenomena yang terjadi di lapangan, ternyata masih terdapat sikap, pengetahuan serta konsistensi pegawai yang belum sesuai dengan konsep muhammadiyah dengan landasan Al-Qur'An dan hadis, seperti kedisiplinan waktu kerja pegawai, kurangnya kajian kajian keislaman, penerapan kemuhmmadiyaan yang belum maksimal dalam menjalankan aktifitas organisasi dan ketidak sesuaian antara waktu perencanaan dengan pelaksanaan kegiatan yang berdasarkan standar mutu perguruan tinggi. Merujuk pada persoalan tersebut sehingga dipandang perlu untuk kembali memfokuskan arah kinerja pegawai, menyesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan nilai-nilai kemuhammadiyaan serta perkembangan dunia digital agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang unggul secara intelektual, berkompentensi dalam menjalankan tugas serta memiliki sikap yang baik dalam berkomunikasi dan berkolaborasi serta wawasan digital yang yang luas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakter, Kompetensi, Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk”**.

Rumusan masalah	Tujuan penelitian
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. 2. Bagaimanakah tingkat pengaruh karakter kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. 2. Menganalisis dan mendeskripsikan tingkat pengaruh karakter, kompetensi, literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan,2019). MSDM adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.(Ladjin *et all*, 2022).

karakter berasal dari bahasa Yunani “to mark” yang berarti menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Karakter mempunyai dua sifat yang harus dimiliki oleh pegawai, yaitu karakter kinerja dan karakter moral, Seorang pegawai dituntut untuk memiliki moral yang jujur, adil, bijaksana serta memiliki rasa peduli terhadap sesama dan karakter kinerja yakni seorang pegawai diharapkan dapat bekerja dengan rajin, tekun, disiplin dan penuh semangat.(Hendra Mashuri. Budiman Agung Pratama, 2019).

Kompetensi secara umum adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya di bidang tertentu sesuai jabatan yang diampuhnya, oleh karena itu pada abad 21 ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan yang memang tidak bisa dimiliki oleh robot (teknologi). Atau bahkan memiliki suatu keterampilan yang jauh lebih mumpuni dibandingkan robot. Adapun keterampilan-ketrampilan yang harus dimiliki tenaga kerja pada abad 21 yakni meliputi 4C *Critical Thinking, Communiaction, Collaborative, Creativity* (Redhana, 2019).

Digital literacy mulanya digagas dan dipopulerkan oleh Paul Gilster sekitar pada tahun 1997 yaitu kemampuan untuk menguasai dan memanfaatkan informasi dari sumber digital (Almi & Rahmi, 2020). Pola Pikir Digital Mindset atau pola pikir digital sebagai modal utama untuk transformasi sebuah organisasi ke arah digital (Indrajit, 2019). komponen pengukuran

literasi digital, yaitu *Internet Searching, Hypertextual Navigation, Content Evaluation, Knowledge Assembly*. (Sari & Halim, 2021).

Kinerja menurut pandangan Robbins sebagai wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang (Robbins, 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007). Adapun indikator penelitian kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, pengetahuan, kehandalan pekerjaan dan kedisiplinan (Abadiyah, 2019).

Hipotesis Penelitian ini, di duga Karakter (X1), Kompetensi (X2) dan Literasi Digital (X3) secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dengan lokasi penelitian di Universitas Muhammadiyah Luwuk yang berada di Sulawesi Tengah tepatnya di Kabupaten Banggai. Populasi 186 pegawai dengan sampel sebanyak 65 orang sesuai rumus slovin. Jenis data yang digunakan dalam penulisan tesis ini terbagi atas dua jenis yaitu data primer dan data Sekunder, teknik pengumpulan data melalui, observasi, wawancara, Kuesioner dan dokumentasi. metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan alat analisis regresi linear berganda yakni pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F) yang sbelumnya telah melalui tahap uji *validitas*, reliabilitas dan uji asumsi klasik diantaranya uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Selanjutnya adalah mendeskripsikan tingkat pengaruh tersebut melalui nilai koefisien korelasi dan determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) diperoleh nilai 1,670 pada t tabel.

- 1) Karakter (X1), Nilai koefisien regresi untuk variabel karakter (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan jika kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,968 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Namun untuk melihat tingkat signifikansinya, menunjukkan nilai $t \text{ hitung} = 0,968 < t \text{ tabel} = 1,670$ dan memiliki nilai $\text{sig } 0,337 > 0,05$, yang berarti hipotesis pertama ditolak dikarenakan variabel karakter (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

2) Kompetensi (X2), Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) memiliki nilai positif sebesar 6,246. Hal ini menunjukkan jika kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 6,246 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat tingkat signifikansinya, menunjukkan nilai t hitung = 6,246 > t tabel = 1,670 dan memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, yang berarti hipotesis kedua diterima karena variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

3) Literasi Digital (X3), Nilai koefisien regresi untuk variabel literasi digital (X3) memiliki nilai positif sebesar 1,061. Hal ini menunjukkan jika literasi digital mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,061 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Namun melihat tingkat signifikansinya, menunjukkan nilai t hitung = 1,061 < t tabel = 1,670 dan memiliki nilai sig 0,293 > 0,05, yang berarti hipotesis ketiga ditolak dikarenakan variabel literasi digital (X3) ternyata secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

b) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat secara simultan atau secara serempak pengaruh variabel independent yakni karakter (X1), kompetensi (X2) dan literasi digital (X3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk dengan melihat nilai F–hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

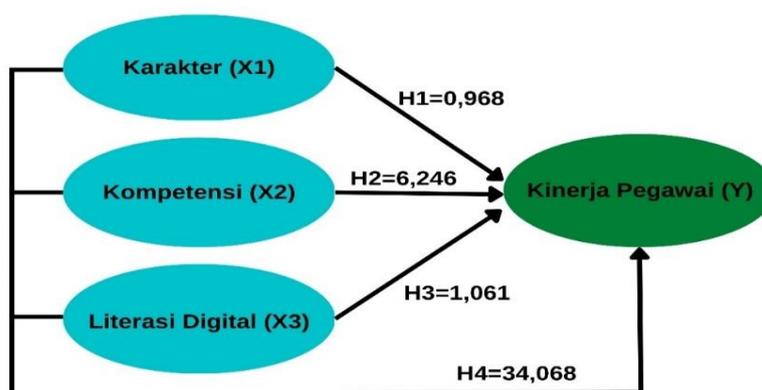
Tabel 16. Pengujian Secara Serempak (Uji –F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.898	3	116.299	34.068	.000 ^b
	Residual	208.241	61	3.414		
	Total	557.138	64			
a. Dependent Variable: Total_Skor_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Total_Skor_Literasi_Digital, Total_Skor_Karakter, Total_Skor_Kompetensi						

Sumber: Output SPSS (Versi 25, 2023)

Data pada tabel 16 Diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 34,068 sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) maka akan diperoleh angka 2,755 pada F tabel. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F- tabel atau $34,068 > 2.755$ dengan signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. yang berarti, Hipotesis keempat diterima karena variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. hal ini berarti secara serempak variabel karakter (X1), kompetensi (X2) dan literasi digital (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni Kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Untuk dapat mengetahui tingkat pengaruh variabel independent terhadap variable dependen lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. Hasil Pengujian Hipotesis



c) Analisis Koefisien Korelasi

Analisi koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan dari variabel X terhadap variabel Y, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17. Perolehan koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.608	1.848
a. Predictors: (Constant), Total_Skor_Literasi_Digital, Total_Skor_Karakter, Total_Skor_Kompetensi				

Sumber: Output SPSS (Versi 25, 2023)

Dari hasil olah data SPSS versi 25 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,791, nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu karakter (X1), kompetensi (X2) dan literasi digital (X3) memiliki korelasi atau hubungan kuat dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 18. Hasil Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 - 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

d) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh secara simultan variabel karakter (X1), kompetensi (X2) dan literasi digital (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. dapat di ketahui melalui koefisien determinan (R^2). Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 17 tersebut di atas, maka dapat di jelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R square) sebesar 0,626. Sehingga koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 62,6%. Angka koefisien determinasi menyatakn bahwa variabel karakter, kompetensi, dan literasi digital hanya dapat menjelaskan atau memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% di pengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak di libatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan**a) Pengaruh variabel karakter (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Pengaruh karakter (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sesuai analisis data menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakter berpengaruh positif namun tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk, data tersebut menggambarkan bahwa pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersumber dari karakter sangatlah lemah, maka konsistensi kejujuran dan peningkatan kedisiplinan adalah menjadi harapan karakter untuk peningkatan kinerja pegawai. Adapun penelitian Sholikhah, azizatus (2021) *pengaruh karakter individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd jombang (studi pada pegawai ASN). Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang*. Menyatakan karakteristik individu terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Karakter dalam pandangan Islam mempunyai kedudukan penting dan dianggap memiliki fungsi yang vital dalam memandu kehidupan masyarakat. Sebagaimana firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90, Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan

Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan, dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. Ayat diatas menjelaskan tentang perintah Allah yang menyuruh manusia agar berbuat adil, yaitu menunaikan kadar kewajiban berbuat baik dan terbaik, berbuat kasih sayang pada ciptaan-Nya dengan bersilaturahmi pada mereka serta menjauhkan diri dari berbagai bentuk perbuatan buruk yang menyakiti sesama dan merugikan orang lain. Ayat tersebut sesuai sebagaimana Rasulullah SAW. Telah bersabda, sesungguhnya aku diutus hanya untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak manusia. (*HR Al-Baihaki dari Abu Hurairah Radiyallahu Anhu*). Fokus terhadap karakter juga tidak hanya menjadi perhatian masyarakat muslim namun juga di abad ke 21 ini, karakter menjadi prioritas perhatian masyarakat dunia (Anies Baswedan,2020).

b) Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Hal ini berarti bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk, kinerja pegawai diwujudkan dengan mengembangkan kreativitas dan kemampuan retorika harus didukung oleh solidaritas dan Kerjasama yang baik dalam sebuah kebhinekaan atau keberagaman kelompok maka itu merupakan sebuah kekuatan yang sangat besar untuk membangun kekuatan sistem birokrasi Pendidikan pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan salah satu jurnal internasional yang di tulis oleh Nurimansjah, R. A., Ramly, M., Mallongi, S., & Alam, R. (2022). Dengan judul penelitian *The intervention of job satisfaction in influence the empowering leadership and talent management toward staff performance*. Hasil penelitiannya kompetensi memiliki efek positif dan tidak signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kopertis wilayah IX Sulawesi. Penelitian tersebut sesuai pandangan peneliti, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengukurannya melalui variabel kepuasan kerja, sehingga pengaruhnya bergantung pada tingkat kenyamanan seorang karyawan, dengan demikian kepuasan kerja akan sangat menentukan besarnya pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Kopertis wilayah IX Sulawesi. Perbedaan hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari jurnal yang ditulis oleh Muhsin, W., Ubud, S., & Achmad, S. (2017). *Transformational leadership style and competency influence on employee performance: Study of BNI Makassar branch*. hasilnya ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Temuan dari penelitian ini juga didukung oleh Simon, Y., Mas' ud, M., & Su'un, M. (2016) dalam jurnal internasional yang berjudul *The role of apparatus competence, internal control system on good governance and the quality of financial statement information*. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kompetensi aparatur dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik di Satuan Kerja Daerah (SKPD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan melihat hasil penelitian tersebut peneliti berpandangan bahwa variable kompetensi selalu konsisten dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pada dasarnya merupakan variabel yang sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil penelitian dan fakta dilapangan, meskipun terdapat berbagai pertentangan penemuan penelitian dengan berbagaimacam literatur namun peneliti mengambil suatu kesimpulan bahwa variable kompetensi merupakan variable yang konsiten memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada umumnya.

e) Pengaruh Variabel literasi digital (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial literasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi literasi digital pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai namun tidak signifikan bila literasi digital sebagai variabel satu satunya untuk mendorong kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Dengan kemampuan pegawai dalam mendapatkan dan mengumpulkan informasi yang di butuhkan melalui media internet dan kemampuan mengelola web browser itu perlu peningkatan, hal ini sangat penting dikarenakan kondisi dari transformasi digital yang selalu berhubungan erat dengan pengelolaan web browser, melihat hasil penelitian ini yang menggambarkan pengaruh yang cukup lemah dari variabel literasi digital, maka peneliti berpendapat bahwa pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Luwuk belum sepenuhnya menempatkan variabel literasi digital sebagai faktor pendorong kinerja pegawai.

Pendapat penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Fakhru Kamal *et all*, 2021. Dengan judul penelitian Pengaruh Optimisme dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pengawas Pendidikan Se-Kabupaten Kampar. Hasil penelitian diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel optimisme (X1) dan literasi digital (X2) terhadap kinerja pengawas (Y) Pendidikan Se-Kabupaten Kampar. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Vrana R. *Digital literacy as a prerequisite for achieving good academic performance. Communications in Computer and Information Science. Faculty of Humanities and Social Science in Zagreb, Croatia about their perceptions and views on digital literacy. the research showed that there is a connection between use of ICT and academic*

performance of the students in research. (Vrana R. Literasi digital sebagai prasyarat pencapaian prestasi akademik yang baik. Komunikasi dalam Ilmu Komputer dan Informasi. Fakultas Humaniora dan Ilmu Sosial di Zagreb, Kroasia tentang persepsi dan pandangan mereka tentang literasi digital. hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara penggunaan TIK dengan prestasi akademik mahasiswa dalam penelitian).

f) Pengaruh Secara Simultan Variabel Independent (X) Terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Secara serempak variabel karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi namun melihat nilai korelasi dan determinasi, membuktikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut merupakan variabel komplit yang saling melengkapi untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, gambaran dari kriteria kinerja pegawai yang baik dalam penelitian ini yakni pegawai yang jujur, adil, bijaksana dan kedisiplinan yang tinggi didukung oleh pemikiran yang kritis, kreatif, memiliki kemampuan retorika yang baik serta mampu berkolaborasi dan memiliki keterbukaan wawasan digital atau literasi digital sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.

IV. PENUTUP

1. Karakter pegawai sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakter, berpengaruh positif namun tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Kita juga dapat menarik kesimpulan bahwa untuk dapat menunjang kinerja pegawai yang maksimal membutuhkan dukungan variabel lain selain karakter yang baik. Pegawai yang telah mengikrarkan dirinya menjadi pengikut Nabi Muhammad SAW dibawah naungan organisasi muhammadiyah dan kampus juga merupakan salah satu laboratorium peradaban seharusnya menjadikan karakter sebagai identitas utama dalam menjalankan kinerja organisasi, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan lemahnya pengaruh karakter terhadap kinerja pegawai namun menurut pandangan peneliti karakter pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
2. Kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. variabel Kompetensi juga merupakan variabel yang secara dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. Kompetensi pada dasarnya merupakan variabel yang sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil penelitian dan

- fakta dilapangan, meskipun terdapat berbagai pertentangan penemuan penelitian dengan berbagaimacam literatur namun peneliti mengambil suatu kesimpulan bahwa variabel kompetensi merupakan variable yang konsiten memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada umumnya.
3. Literasi digital secara parsial variabel Literasi digital berpengaruh positif namun tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk, untuk dapat menunjang kinerja pegawai yang maksimal membutuhkan dukungan variabel lain selain literasi digital yang luas. Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk belum sepenuhnya menempatkan variabel literasi digital sebagai faktor pendorong kinerja pegawai, sehingga berdasarkan refensi terkait literasi digital di atas maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah perlu adanya kesadaran terkait pentingnya literasi digital kemudian disusul dengan berbagai macam pelatihan dan ketersediaan fasilitas digital yang dapat membuka wawasan digital pegawai sehingga transformasi digital dapat terwujud sebagai respon peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
 4. Analisis secara simultan sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakter (X1), kompetensi (X2) dan literasi digital (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa kinerja yang baik tidak hanya di dukung oleh literasi digital yang luas, karakter yang baik ataupun pegawai yang berkompentensi tinggi namun pegawai yang memiliki kinerja maksimal adalah pegawai yang memiliki karakter baik dan kompetensi yang didukung dengan keterbukaan wawasan digital yang sangat luas sehingga dapat mendorong produktivitas dari kinerja pegawai yang ada pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
 5. Korelasi dan determinasi ketiga variabel independen tersebut mamiliki hubungan kuat dengan nilai determinasi yang tinggi artinya variabel independen memiliki kontribusi pengaruh yang tinggi pula terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Saran

1. Karakter pegawai menjadi saran yang sangat penting karena sebagai amal usaha yang bernaung dibawah organisasi muhammadiyah, berlandaskan keislaman dan kemuhammadiyaan, Hendaknya terus melakukan upaya peningkatan karakter untuk membentuk moralitas birokrasi sehingga dapat menunjang kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
2. Kompetensi yang dimiliki pegawai pada universitas muhammadiyah luwuk perlu dipertahankan namun tetaplah menyesuaikan dengan perubahan kondisi yang terjadi baik secara internal maupun secara eksternal, tetaplah menjadi pegawai yang kritis, kreatif,

- komunikatif dan kolaboratif untuk dapat menunjang kinerja pegawai dan keberlangsungan serta perkembangan Universitas Muhammadiyah Luwuk.
3. Peningkatan literasi digital atau keterbukaan wawasan tentang dunia digital menjadi saran yang penting dikarenakan universitas merupakan laboratorium peradaban yang menjadi contoh masyarakat, oleh karena itu pegawai ataupun sumber daya manusia yang ada dildalamnya sudah seharusnya memiliki wawasan digital yang lebih luas dari masyarakat. Usaha tersebut dapat diwujudkan dengan memberikan pelatihan pengelolaan *web browser* dan pengenalan fasilitas digital lainnya yang dapat menunjang kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
 4. Kepada setiap pegawai Universitas Muhammadiyah Luwuk dalam meningkatkan kinerja tetaplah mengacu pada karakter yang baik, kompetensi yang mumpuni dan literasi digital atau keterbukaan wawasan digital yang sangat luas agar dapat mendorong kemajuan dan peningkatan kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk.
 5. Bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian selanjutnya disarankan agar mencari dan menemukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, adapun rekomendasi variabel tersebut diantaranya adalah kompensasi dan budaya organisas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Alkhairaat Palu. *Pascasarjana Universitas Tadulako*, 2, 158–167.
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pembatik Putting Out System. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 218. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408>
- Almi, S. N., & Rahmi, E. (2020). Pengaruh Digital Literacy Terhadap Kesiapan Berwirausaha di Era-digital Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 3(2), 242. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i2.8829>
- Al-Qur'an surat Albaqarah ayat 30. Manusia sebagai khalifah di muka bumi.
- Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90. Perintah berlaku adil dan berbuat kebajikan.
- Baswedan, A. (2022). *Proyeksi Pendidikan Abad 21*. <https://www.gurusiana.id/read/hafizniansyarina/article/proyeksi-pendidikan-abad-21-4882856#!>
- Danuri, M. (2019). Development and transformation of digital technology. *Infokam*, XV(II), 116–123.
- Dealing with productivity and quality indicators in a service environment*. (n.d.). Retrieved November 16, 2022, from <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5883544/surat-al-baqarah-ayat-30-manusia-sebagai-khalifah-di-muka-bumi>
- Dessler, G. (1997). *Human Resources*. Sinar Agung.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Gozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS Penerbit*. Universitas Diponegoro.
- Hendra Mashuri. Budiman Agung Pratama. (2019). *The Role Of Traditional Games In Physical Education For Reinforcement Characters Of Students*.
- Indrajit, E. (2019). *Digital Mindset: The Key to Transform Your Organisation*. <https://www.youtube.com/watch?v=8oMCQspJOII&t=288s>

- James, L. G. et al. (2009). *Organization: Behavior, Structure, Processes*, McGraw- Hill, Irvin.
- Kementrian Ketenagakerjaan, 2016. (n.d.).
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www. Penerbitwidina. Com Www.Penerbitwidina.Com*.
- Mangkunegara. (2007). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*. Refika Aditama.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Emban Patria.
- Muhsin, W., Ubud, S., & Achmad, S. (2017). Transformational leadership style and competency influence on employee performance: Study of BNI Makassar branch. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 64(4), 42-52.
- Nurimansjah, R. A., Ramly, M., Mallongi, S., & Alam, R. (2022). The intervention of job satisfaction in influence the empowering leadership and talent management toward staff performance. *Jurnal manajemen bisnis*, 9(1), 67-76.
- Rakky, N., Mas'ud, M., & Amang, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Digital Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(5).
- Redhana, I. W. (2019). Mengembangkan Keterampilan Abad Ke-21 Dalam Pembelajaran Kimia. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*, 13(1).
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). PT INT AN SEJATI.
- Robbins, S. P. and J. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Editi). Pearson.
- Sari, I., & Halim, A. (2021). Persepsi Literasi Digital Dalam Mendukung Green It. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 10(2), 100–107.
- Sholikhah, A. (2021). *Pengaruh karakter individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd jombang (Studi Pada Pegawai ASN)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Simon, Y., Mas' ud, M., & Su'un, M. (2016). *The role of apparatus competence, internal control system on good governance and the quality of financial statement information*. *Researchers World*, 7(4), 123.
- Sormin, S. A., Siregar, A. P., & Priyono, C. D. (2017). Konsepsi Literasi Digital Dalam Pembelajaran Sejarah Di Era Disruptif. Salman Alparis Sormin, Ali Padang Siregar, Cipto Duwi Priyono. *Seminar Nasional Sejarah Ke4 Jurusan Pendidikan Sejarah Universitas Negeri Padang*, 647–662.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Penertbit Alfabeta.
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Thongrawd, C., Bootpo, W., Thipha, S., & Jermsittiparsert, K. (2019). Exploring the nexus of green information technology capital, environmental corporate social responsibility, environmental performance and the business competitiveness of Thai sports industry firms. *Journal of Human Sport and Exercise*, 14(Proc5), S2127–S2141. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.Proc5.33>
- Undang Undang Dasar 1945 alinea ke-2*. (n.d.).
- Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (n.d.).
- Van Looy, B. et al. (1998). Dealing with productivity and quality indicators in a service environment: Some field experiences. *Proceedings of the ICECRS*